

Вікторія МОРОЗ

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
(науковий керівник: к.н.д.у., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Анастасія ПУНДА)

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Сучасна система охорони здоров'я України функціонує в умовах масштабних трансформацій, зумовлених реформуванням галузі, цифровізацією управлінських процесів та зростанням соціально-економічних викликів. Підвищення вимог до якості медичних послуг та необхідність забезпечення їхньої безперервності актуалізують питання професійного розвитку персоналу. Організація ефективної системи розвитку кадрового потенціалу стає ключовою умовою конкурентоспроможності медичних закладів, забезпечує зростання мотивації працівників, оптимізацію управлінських процесів та стійкість до зовнішніх змін.

Важливим напрямом підвищення ефективності діяльності медичного персоналу є впровадження інноваційних технологій у систему професійного розвитку. Їх використання забезпечує актуалізацію знань, формування практичних навичок, розвиток критичного мислення та підготовку до роботи в умовах високої невизначеності. До сучасних інноваційних рішень, які активно інтегруються у практику закладів охорони здоров'я, належать кейс-метод, симуляційні тренажери, веб-технології, телемедицина, цифрові освітні платформи та системи штучного інтелекту.

Одним із найефективніших інструментів розвитку професійних компетентностей виступає кейс-метод (Case-Based Learning). Він дає змогу моделювати реальні клінічні ситуації, розглядати складні проблеми у міждисциплінарному контексті та

аналізувати варіанти їх вирішення. Такий підхід забезпечує формування практико-орієнтованих навичок, стимулює професійне мислення та сприяє засвоєнню клінічних алгоритмів дій. Кейс-метод широко застосовується у програмі післядипломної освіти, зокрема під час розгляду клінічних випадків у форматі інтерактивних занять.

Симуляційні технології – такі як Body Interact або SimX – поєднують теоретичний матеріал із реалістичними сценаріями, що відтворюють динаміку роботи з пацієнтами у різних клінічних станах. Завдяки моделюванню складних та критичних ситуацій медичні працівники можуть безпечно відпрацьовувати навички, підвищувати точність діагностики та ефективність реагування. Використання симуляторів значно знижує ризики медичних помилок та підвищує якість медичної допомоги завдяки відпрацюванню стандартизованих алгоритмів дій.

Веб-квести як інтерактивний метод цифрового навчання забезпечують можливість одночасного опрацювання кількох тематичних напрямів у форматі структурованої інтелектуальної гри. Вони сприяють розвитку критичного мислення, командної роботи та здатності до самостійного прийняття рішень. Подібні формати навчання дозволяють медичним працівникам гнучко комбінувати теоретичний матеріал, аналіз клінічних ситуацій та тестування професійних знань.

Значні можливості для професійного розвитку відкриває телемедицина та застосування електронних освітніх платформ (Medscape, UpToDate, Coursera for Health). Доступ до міжнародних клінічних протоколів, участь у вебінарах та дистанційних консультаціях забезпечують оперативне оновлення знань та швидку адаптацію до нових підходів у лікуванні. Особливої актуальності такі інструменти набули в умовах пандемії COVID-19, коли дистанційне навчання стало основним способом підвищення кваліфікації.

Управління якістю знань персоналу значно полегшується завдяки застосуванню систем комп'ютерного тестування та моніторингу професійної підготовки, зокрема таких як Health Stream. Вони допомагають об'єктивно оцінювати рівень компетентностей, визначати прогалини у знаннях та вдосконалювати навчальні програми відповідно до сучасних стандартів галузі та потреб персоналу.

Невід'ємним елементом цифрової трансформації управління персоналом стає інтеграція штучного інтелекту. Системи на основі AI забезпечують прогнозування кадрової потреби, моделювання зміни робочого навантаження, виявлення ризиків дефіциту персоналу та оптимізацію графіків роботи. Завдяки аналітичним можливостям AI заклади охорони здоров'я отримують інструменти для стратегічного планування розвитку кадрового потенціалу, зменшення перевантаження працівників та підвищення ефективності управлінських рішень.

Разом з тим, впровадження інноваційних технологій супроводжується низкою викликів. Ключовими з них є обмеженість фінансових ресурсів, вартість симуляційного обладнання, недостатній рівень цифрової компетентності окремих категорій персоналу та технічні труднощі, пов'язані з інтеграцією нових систем у внутрішні процеси закладу. Подолання цих бар'єрів потребує стратегічного планування, інвестицій у цифрову інфраструктуру та розвитку цифрової грамотності працівників.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що інноваційні технології формують нову парадигму розвитку кадрового потенціалу в закладах охорони здоров'я. Вони сприяють підвищенню професійної компетентності, адаптивності персоналу, якості управління та безперервності медичних послуг. Інтеграція цифрових рішень, автоматизація процесів, застосування симуляційних технологій та інтелектуальних систем не лише оптимізують діяльність медичних кадрів, а й створюють

передумови для стійкого розвитку колективу. Наявність можливостей для постійного навчання знижує ризики професійного вигорання, стимулює розвиток персоналу та забезпечує високу якість медичної допомоги у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел:

1. Граціотова Г.О., Ясіновська М.О. Управління персоналом та підвищення кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я України в умовах Європейської інтеграції . Економіка: реалії часу. 2020. № 6 (52). С. 25-34. URL: <https://economics.net.ua>
2. Демків І., Августин Р. Управління кадровим потенціалом закладів охорони здоров'я. Development Service Industry Management, 2, 2024, 284–288. URL: [https://doi.org/10.31891/dsim-2024-6\(45\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2024-6(45))
3. Демків І., Августин Р., Галюлько Ю. Соціальна відповідальність суб'єктів сфери споживчих послуг: особливості та пріоритети реалізації. Development Service Industry Management, Вип.2, 2025. С. 245–250. URL:[https://doi.org/10.31891/dsim-2025-10\(32\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2025-10(32))